



*Commission de l'emploi et des affaires sociales
Commission de la culture et de l'éducation*

2017/2002(INI)

6.3.2017

PROJET DE RAPPORT

sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe
(2017/2002(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales
Commission de la culture et de l'éducation

Rapporteurs: Martina Dlabajová, Momchil Nekov

(Réunions conjointes de commissions – article 55 du règlement)

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	3
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	11

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe (2017/2002(INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 165 et 166 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment ses articles 14 et 15,
- vu les conclusions du Conseil du 12 mai 2009 concernant un cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation («Éducation et formation 2020»)¹,
- vu la recommandation du Conseil du 19 décembre 2016 relative à des parcours de renforcement des compétences: de nouvelles perspectives pour les adultes²,
- vu la recommandation du Conseil du 15 février 2016 relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail³,
- vu la recommandation du Conseil du 22 avril 2013 sur l'établissement d'une garantie pour la jeunesse⁴,
- vu la recommandation du Conseil du 20 décembre 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel⁵,
- vu la recommandation du Conseil du 28 juin 2011 concernant les politiques de réduction de l'abandon scolaire⁶,
- vu la résolution du Conseil du 15 novembre 2007 sur les compétences nouvelles pour des emplois nouveaux⁷,
- vu les conclusions du Conseil intitulées «Réduire le décrochage et promouvoir la réussite scolaire»⁸,
- vu les conclusions du Conseil du 17 février 2014 intitulées «Investir dans l'éducation et la formation: une réponse à la communication de la Commission intitulée “Repenser l'éducation — Investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-

¹ JO C 119 du 28.5.2009, p 2.

² JO C 484 du 24.12.2016, p. 1.

³ JO C 67 du 20.2.2016, p. 1.

⁴ JO C 120 du 26.4.2013, p. 1.

⁵ JO C 398 du 22.12.2012, p. 1.

⁶ JO C 191 du 1.7.2011, p. 1.

⁷ JO C 290 du 4.12.2007, p. 1.

⁸ JO C 417 du 15.12.2015, p. 36.

économiques” et à l'examen annuel de la croissance 2013»¹,

- vu la recommandation du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 établissant le cadre européen des certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (CEC)²,
 - vu la communication de la Commission du 20 novembre 2012 intitulée «Repenser l'éducation: investir dans les compétences pour de meilleurs résultats socio-économiques» (COM(2012)0669),
 - vu sa résolution du 12 avril 2016 sur le programme Erasmus+ et d'autres outils de promotion de la mobilité dans le cadre de l'enseignement et de la formation professionnels: une approche d'apprentissage tout au long de la vie³,
 - vu sa résolution du 19 janvier 2016 sur les politiques en faveur du développement des compétences pour lutter contre le chômage des jeunes⁴,
 - vu sa résolution du 10 septembre 2015 sur la création d'un marché du travail compétitif dans l'Union du XXI^e siècle: adaptation des compétences et des qualifications à la demande et aux perspectives d'emploi, un moyen de sortir de la crise⁵,
 - vu les conclusions du Conseil sur le Pacte européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2011-2020)⁶,
 - vu le projet de conclusions du Conseil du 20 février 2017 intitulé «Renforcer les compétences des femmes et des hommes sur le marché du travail de l'UE»⁷,
 - vu l'article 52 de son règlement,
 - vu les délibérations conjointes tenues par la commission de l'emploi et des affaires sociales et la commission de la culture et de l'éducation au titre de l'article 55 du règlement,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et de la commission de la culture et de l'éducation (A8-0000/2017),
- A. considérant que les compétences revêtent une importance stratégique pour la croissance, l'innovation et la cohésion sociale et que, dans tous les secteurs et toutes les professions, les emplois deviennent de plus en plus complexes et qu'une inflation de la demande relative de compétences, même pour les emplois peu qualifiés, peut être observée;
- B. considérant que de nombreux emplois peu qualifiés demandent à présent un littérisme et un numérisme plus poussés et d'autres compétences fondamentales et que même les

¹ JO C 64 du 5.3.2013, p. 5.

² JO C 111 du 6.5.2008, p. 1.

³ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0107.

⁴ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0008.

⁵ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2015)0321.

⁶ https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/fr/lisa/119629.pdf

⁷ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6268-2017-INIT/fr/pdf>

emplois peu qualifiés dans le secteur des services requièrent de plus en plus de tâches inhabituelles (CE, 2016b);

- C. considérant que d'ici 2025, 49 % de toutes les offres d'emplois (y compris emplois nouveaux et emplois de remplacements confondus) dans l'Union nécessiteront des niveaux de qualification élevés, 40 % des niveaux de qualification moyens et 11 % seulement des niveaux de qualification faibles ou une absence de qualification¹;
- D. considérant qu'une enquête au niveau européen sur les compétences et les emplois a montré qu'environ 45 % des travailleurs adultes de l'Union pensent que leurs compétences pourraient être mieux développées ou utilisées au travail;
- E. considérant que l'inadéquation des qualifications est un phénomène inquiétant qui affecte les individus et les entreprises et provoque des déficits et des pénuries de compétences et s'avère être l'une des causes du chômage²;
- F. considérant qu'actuellement, environ 23 % de la population âgée de 20 à 64 ans est dotée d'un niveau d'éducation peu élevé (éducation préprimaire, primaire ou premier cycle de l'enseignement secondaire); considérant que les personnes peu qualifiées disposent de moins de perspectives d'emploi et sont également plus vulnérables et susceptibles d'occuper des emplois non sécurisés, et qu'il est deux fois plus probable qu'elles traversent des périodes de chômage de longue durée par rapport aux personnes hautement qualifiées (CE, 2016a);
- G. considérant que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré dans les traités et qu'elle compte parmi les objectifs et les responsabilités de l'Union; considérant en outre que l'intégration du principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'ensemble de ses activités constitue une mission spécifique de l'Union;
- H. considérant qu'au niveau de l'Union, les personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation sont considérées comme l'un des groupes les plus problématiques dans le contexte du chômage des jeunes; considérant que les femmes sont en moyenne 1,4 fois plus susceptibles de devenir des personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation que les hommes;
- I. considérant que selon la dernière étude du programme pour l'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC) de l'OCDE, environ 70 millions d'Européens ne possèdent pas des compétences fondamentales, comme la lecture, l'écriture et le numérisme, ce qui représente un obstacle pour que ces personnes trouvent un emploi et atteignent un niveau de vie décents;
- J. considérant que l'accès à des possibilités d'apprentissage et de formation doit être un droit universel à chaque étape de la vie, afin de pouvoir acquérir des compétences transversales, telles que le numérisme, l'éducation numérique et aux médias, la pensée critique, les aptitudes sociales et les compétences de la vie courante pertinentes;

¹ Cedefop, à venir, CE, 2016b.

² <http://www.cedefop.europa.eu/fr/events-and-projects/projects/assisting-eu-countries-skills-matching>

- K. considérant qu'aujourd'hui, nos systèmes d'éducation sont confrontés à un défi de taille engendré par la transformation numérique, qui modifie les processus d'apprentissage et d'enseignement;
- L. considérant qu'il convient d'élargir la définition des compétences d'entrepreneuriat, au sens d'esprit d'initiative, de participation à des actions sociales et d'esprit d'entreprise, et que ces compétences devraient donc être davantage mises en valeur dans la stratégie en matière de compétences, car il s'agit de compétences de la vie courante qui bénéficient aux particuliers dans leur vie privée et professionnelle;

Développer des compétences pour la vie et des compétences pour l'emploi

1. salue la communication de la Commission intitulée «Une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe – Travailler ensemble pour renforcer le capital humain et améliorer l'employabilité et la compétitivité», adoptée en juin 2016;
2. se déclare d'accord pour affirmer qu'il convient de porter une attention particulière à l'amélioration des systèmes européens de formation et d'éducation conformément à l'évolution rapide de l'environnement sociétal et économique; remarque qu'alors que les besoins en compétences sont dynamiques, le paquet «compétences» se penche principalement sur les besoins immédiats du marché du travail; souligne à ce sujet l'importance d'un outil paneuropéen de prévision des besoins en compétences et d'un apprentissage tout au long de la vie afin de s'adapter à de nouvelles situations sur le marché du travail;
3. demande aux États membres d'inclure l'éducation au leadership, à la gestion, à l'entrepreneuriat et à la finance, des aides à l'établissement des entreprises et les technologies de la communication dans leurs programmes de formation, et de donner la priorité à l'élaboration des programmes d'enseignement et de formation professionnels (EFP), y compris le renforcement de l'artisanat européen;
4. encourage les États membres à aller au-delà de la promotion de la «bonne aptitude professionnelle» et à se concentrer également sur les aspects de l'éducation qui reposent davantage sur le travail et sont plus pratiques, et qui favorisent l'esprit d'entreprise et la créativité, permettent d'adopter un point de vue critique et de participer pleinement au processus démocratique et à la vie sociale;
5. encourage les États membres à mieux accorder les compétences et les emplois sur le marché du travail et en particulier à mettre en place un système dual¹ qui encourage la flexibilité au cours du parcours éducatif et, plus tard, sur le marché du travail;
6. rappelle, à cet égard, le besoin de renforcer la coopération entre les États membres en ce qui concerne l'échange de bonnes pratiques, ce qui mène à des taux de chômage moins élevés, comme la formation en alternance²;

¹ Un système dual associe l'apprentissage dans une entreprise à un enseignement professionnel dans un domaine dispensé dans une école professionnelle.

² Une formation scolaire qui allie des périodes dans un établissement scolaire ou dans un centre de formation et sur le lieu de travail. Le schéma de l'alternance peut suivre un cycle hebdomadaire, mensuel ou annuel. Selon le pays et le statut applicable, les participants peuvent être contractuellement liés à l'employeur et/ou recevoir une

Le rôle de l'éducation dans la lutte contre le chômage, l'exclusion sociale et la pauvreté

7. insiste sur le fait que l'éducation n'est pas seulement un facteur clé dans l'amélioration de l'employabilité, mais aussi dans la lutte contre l'exclusion sociale, et considère donc qu'il est essentiel d'investir dans les compétences et dans les aptitudes afin de faire diminuer le taux de chômage élevé, en particulier parmi les personnes ne travaillant pas, ne suivant pas d'études ou de formation; rappelle à cet égard qu'il est indispensable d'effectuer une véritable estimation des futurs besoins en compétences;
8. déplore que malgré la reconnaissance accrue du potentiel que recèlent une éducation et un accueil des jeunes enfants de qualité en ce qui concerne la réduction de l'abandon scolaire prématuré et l'établissement d'une base solide afin de continuer à apprendre, l'approche de la stratégie en matière de compétences vis-à-vis des étapes précoces de l'éducation n'est pas suffisamment tournée vers l'avenir;
9. insiste sur la nécessité d'une action immédiate pour remédier à la situation intolérable des 70 millions d'Européens à qui les compétences fondamentales font défaut;

Renforcer les liens entre éducation et emploi

10. souligne la nécessité de s'efforcer d'adopter une approche plus flexible et individualisée de l'organisation des carrières et de la formation tout au long de la vie dans la carrière personnelle de tout un chacun, et reconnaît les rôles que peuvent jouer les parties prenantes publiques et privées à ce niveau, tout en reconnaissant qu'une orientation et des conseils qui répondent à des besoins individuels et se concentrent sur l'évaluation et l'élargissement des compétences individuelles doivent très tôt être au centre des politiques en matière d'éducation et de compétences;
11. souligne que la responsabilité de l'évolution des compétences doit être partagée entre les prestataires d'enseignement et les employeurs; insiste sur le fait que le secteur industriel/les employeurs doivent participer à la fourniture des compétences nécessaires et à la formation des individus afin qu'ils les maîtrisent, de manière à ce que les entreprises soient compétitives et à renforcer la confiance en soi des personnes concernées;
12. reconnaît qu'il convient d'encourager les apprentissages par la formation par le travail comme étant l'un des outils qui permettent de faciliter l'intégration des individus sur le marché du travail;
13. demande à ce que soient prises des mesures concrètes afin de faciliter la transition des jeunes entre l'éducation et le travail, grâce à des stages et à des apprentissages de qualité, qui leur donnent la possibilité de mettre leurs talents en pratique et de disposer de droits et d'un accès à la protection sociale;
14. estime que l'anticipation des besoins en compétences nécessite une étroite participation, à tous les niveaux, des partenaires sociaux et des prestataires d'enseignements et de formation, en particulier en ce qui concerne la conception, l'application et l'évaluation

rémunération. Selon la terminologie du Cedefop, le système dual allemand est un exemple de formation en alternance (terminologie de la politique européenne d'enseignement et de formation, Cedefop).

des programmes de qualification professionnelle, afin d'assurer une transition efficace entre l'enseignement formel et la formation par le travail;

Le rôle clé de l'éducation non formelle et informelle

15. insiste sur l'importance de valider l'éducation non formelle et informelle afin que les apprenants soient impliqués et responsabilisés; reconnaît que ce besoin est particulièrement évident pour les groupes défavorisés, comme les adultes peu qualifiés qui ont besoin d'un accès prioritaire aux accords de validation;
16. regrette que les employeurs et les prestataires d'éducation formelle ne reconnaissent pas suffisamment la valeur et la pertinence des aptitudes, des compétences et des connaissances acquises grâce à l'éducation non formelle et informelle;
17. reconnaît que le manque de comparabilité et de cohérence entre les approches des pays de l'Union vis-à-vis de la validation constitue un obstacle supplémentaire;
18. insiste sur la nécessité de se concentrer de nouveau sur le rôle de l'éducation non formelle, qui est essentielle à l'émancipation des individus, en particulier de ceux qui sont peu qualifiés et ont peu de chance d'avoir accès à l'éducation formelle;
19. souligne le fait que l'éducation non formelle, y compris le volontariat, joue un rôle crucial pour inciter au développement de compétences de la vie courante comme le travail en équipe, la créativité et le sens de l'initiative tout en renforçant la confiance en soi et la motivation pour apprendre;
20. demande la mise en place d'accords de reconnaissance et de validation d'ici 2018 afin de garantir la réussite des parcours de renforcement des compétences¹;

Renforcer les compétences en matière numérique et entrepreneuriale et en sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

21. insiste sur la nécessité d'intégrer de nouvelles technologies dans le processus d'enseignement et d'apprentissage afin que les apprenants soient dotés d'un bon ensemble d'aptitudes, de compétences et de connaissances;
22. soutient la proposition de la Commission d'inviter les États membres à élaborer des stratégies nationales complètes en matière de compétences numériques; souligne cependant que pour que ces stratégies soient efficaces, les professeurs doivent faire preuve d'une volonté pédagogique forte à tous les niveaux d'enseignement;
23. souligne la nécessité d'inclure des éléments d'apprentissage entrepreneurial à tous les niveaux d'enseignement, car inculquer l'esprit d'entreprise dès le plus jeune âge constitue un bon moyen de lutter contre le chômage des jeunes;
24. encourage le dialogue actif et la coopération entre le monde universitaire et le monde du travail en vue de développer des programmes d'études qui doteront les jeunes des compétences et des qualifications nécessaires;

¹ Recommandation du Conseil du 19 décembre 2016.

Moderniser l'EFP et valoriser la formation par le travail

25. rappelle l'importance de l'enseignement et de la formation professionnels (EFP) pour améliorer l'employabilité des jeunes et pour leur ouvrir la voie vers l'obtention de qualifications professionnelles; demande à la Commission et aux États membres de rendre l'enseignement et la formation professionnels plus pertinents et adaptés aux besoins du marché du travail en les intégrant dans le système éducatif, et de garantir des normes de qualification élevées et une assurance de la qualité en la matière;
26. souligne la nécessité de réaliser une enquête sur la possibilité d'une mobilité intersectorielle, non seulement au sein de la profession d'enseignant d'EFP mais aussi entre les écoles dans leur ensemble;
27. insiste sur la nécessité d'augmenter l'attractivité de l'EFP en s'assurant que les jeunes et leurs familles ont accès à des informations concernant cette possibilité;

Stimuler les perspectives de formation tout au long de la vie de tout un chacun

28. souligne que le renforcement des compétences de tous les enseignants est une condition préalable à l'exécution de la stratégie en matière de compétences et que des efforts et des analyses supplémentaires doivent être accomplis afin d'attirer des personnes de talent vers ces professions;
29. met en avant la nécessité d'investir et de soutenir le cheminement professionnel des enseignants de tous les secteurs éducatifs et de mettre en place des services d'orientation professionnelle tout au long de la vie;

La mise en œuvre de la nouvelle stratégie en matière de compétences: défis et recommandations

30. demande à la Commission et aux États membres de continuer à rendre visibles et à renforcer l'attractivité de l'enseignement et de la formation professionnels; demande à la Commission d'encourager les États membres à établir des objectifs supplémentaires destinés à encourager la formation par le travail dans les programmes d'EFP;
31. demande à la Commission et aux États membres de continuer à se concentrer sur les compétences numériques, en particulier la transformation numérique de l'économie et la modification de la manière dont les individus travaillent et font des affaires, et prend note de l'intention de la Commission de se pencher particulièrement sur les aspects positifs de cette transformation grâce à la stratégie de l'Union pour les compétences numériques;
32. demande que l'éducation entrepreneuriale fasse partie des programmes éducatifs dans les États membres afin de soutenir un esprit d'entreprise individuel parmi les citoyens;
33. demande à la Commission d'élaborer également un outil paneuropéen de prévision des besoins en compétences, grâce auquel il serait possible d'estimer les besoins en compétence à venir et de mieux les adapter aux emplois disponibles sur le marché du travail;

34. est d'avis que les «parcours de renforcement des compétences» proposés pourront uniquement faire bouger les choses si nous tirons des leçons de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse;
35. considère qu'il n'est pas suffisant de doter les individus d'un ensemble minimum de compétences et qu'il est essentiel de s'assurer que tous les individus sont encouragés à acquérir davantage d'aptitudes et de compétences afin de mieux s'adapter à l'avenir;
36. déplore l'absence de fonds dédiés à la mise en œuvre des propositions, car il peut s'agir d'un obstacle important au moment de prendre des mesures réellement à même de changer la donne au niveau national;
37. demande à la Commission et aux États membres de débloquer des fonds afin de combler l'écart technologique entre les établissements d'enseignement qui sont bien équipés et ceux qui ne le sont pas, dans le cadre des stratégies nationales pour les compétences numériques;
38. demande aux États membres de renforcer leur coopération et de consolider les synergies entre les prestataires d'éducation formelle, non formelle et informelle, dans la perspective d'atteindre un groupe plus importants d'individus peu qualifiés afin de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques;
39. salue la révision proposée du cadre des compétences clés qui propose de précieuses références et fournit une interprétation commune pour le développement de compétences transversales; demande donc à la Commission de faire un lien avec la recommandation du Conseil de 2012 relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel ainsi que de renforcer son impact au niveau national, y compris dans les programmes éducatifs et la formation des professeurs;
40. demande à la Commission de permettre aux États membres d'être davantage flexibles afin d'élargir leur offre de compétences et de ne pas se concentrer exclusivement sur les compétences fondamentales dans le cadre des parcours de renforcement des compétences, dans le contexte de besoins concrets au niveau local, régional et sectoriel (par exemple des compétences interculturelles, relatives à la santé ou à la famille);
41. demande à la Commission de mettre en place une année européenne de la formation des adultes, ce qui contribuera à sensibiliser les citoyens à la valeur de l'éducation des adultes dans toute l'Europe;
42. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

La nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe est une initiative attendue depuis longtemps, qui se penche, à juste titre, sur la nécessité de mettre à niveau les systèmes européens de formation et d'éducation conformément à l'évolution rapide de l'environnement sociétal et économique. Le paquet «compétences» met surtout l'accent sur les besoins immédiats du marché du travail, alors que le marché du travail est dynamique et qu'il est également nécessaire de mieux évaluer les futurs besoins en compétences. Un outil paneuropéen de prévision des besoins en compétences se révèle donc indispensable. Le rapport met en évidence la nécessité de ne pas s'arrêter à la «bonne aptitude professionnelle» mais d'également se concentrer sur les aspects de l'éducation qui peuvent renforcer l'esprit d'entreprise et la créativité, permettre aux individus d'adopter un point de vue critique, de prendre des décisions en toute connaissance de cause et de participer pleinement à la vie démocratique et sociale.

Afin d'atteindre les objectifs ambitieux de la stratégie, il est nécessaire d'adopter une approche globale de l'éducation et du développement des compétences qui mette à disposition des citoyens l'ensemble des compétences essentielles à l'apprentissage tout au long de la vie, défini comme une combinaison de connaissances, de compétences et d'attitudes indispensables au développement et à la réalisation personnels, à la citoyenneté active et à l'employabilité. En outre, le potentiel d'une éducation et d'un accueil des jeunes enfants de qualité en ce qui concerne la réduction des inégalités et l'établissement d'une base solide afin de continuer à apprendre est de mieux en mieux reconnu et en ce sens, il manque à la stratégie en matière de compétences une approche tournée vers l'avenir pour les premières étapes de l'éducation. Il conviendra d'encourager les États membres à réformer et à améliorer leurs systèmes dans la perspective des objectifs de Barcelone, selon lesquels au moins 33 % des enfants de moins de 3 ans doivent participer à des programmes d'éducation et d'accueil des jeunes enfants.

Au vu d'un tel schéma des inégalités des systèmes éducatifs destinés aux jeunes enfants et d'éducation fondamentale, il n'est pas étonnant que selon la dernière étude du PIAAC de l'OCDE, environ 70 millions d'Européens ne sont pas dotés des compétences fondamentales telles que la lecture, l'écriture et le numérisme, ce qui empêche ces personnes de trouver un emploi et d'atteindre un niveau de vie décent. L'accès à des possibilités d'apprentissage et de formation doit être un droit universel à chaque étape de la vie, afin de pouvoir acquérir des compétences transversales comme le numérisme, l'éducation numérique et aux médias, la pensée critique, les aptitudes sociales et les compétences de la vie courante pertinentes. En ce sens, la stratégie en matière de compétences est un pas en avant dans le fait d'encourager un engagement partagé entre les prestataires d'éducation et les employeurs vis-à-vis d'une vision commune de l'importance cruciale des politiques d'apprentissage tout au long de la vie.

Il est nécessaire de mettre davantage l'accent, dans la stratégie, sur le rôle majeur de la formation non formelle et informelle pour atteindre et autonomiser les apprenants. Des progrès significatifs ont été réalisés au cours des dernières années dans le cadre de la recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel d'ici 2018. Les possibilités d'accès à cette éducation, sa reconnaissance et l'octroi d'un soutien financier durable demeurent cependant de vastes défis. Les groupes défavorisés, comme les adultes peu qualifiés qui ont besoin d'un accès prioritaire à la validation, sont particulièrement concernés.

Il est nécessaire de travailler à surmonter le manque de sensibilisation à l'importance de la validation parmi les employeurs et les prestataires d'éducation formelle qui ne reconnaissent toujours pas suffisamment la valeur et la pertinence des aptitudes, des compétences et des connaissances acquises grâce à l'éducation non formelle et informelle. Il convient d'encourager la coopération entre les prestataires d'éducation formelle, non formelle et informelle, dans la perspective d'atteindre un groupe plus important d'individus peu qualifiés afin de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques. Si nous souhaitons que les «parcours de renforcement des compétences» soient une réussite, nous devons nous assurer que les accords de validation soient mis en place d'ici 2018.

Il convient de soutenir la proposition de la Commission de prier instamment les États membres d'élaborer des stratégies nationales complètes en matière de compétences numériques ainsi que la stratégie de compétences numériques proposée. Les individus doivent être dotés de compétences numériques plus spécifiques et être capables d'utiliser les technologies numériques d'une façon innovante et créative. Toutefois, pour que ces stratégies se révèlent efficaces, il est au préalable nécessaire de doter les enseignants et les éducateurs des aptitudes et des compétences afin qu'ils puissent faire preuve de responsabilités pédagogiques à tous les niveaux d'enseignement. En outre, dans le cadre des stratégies nationales pour les compétences numériques, il est indispensable de débloquer des fonds afin de combler l'écart technologique entre les établissements d'enseignement qui sont bien équipés et ceux qui ne le sont pas.

Il est cohérent de se concentrer sur des compétences fondamentales, qui sont des conditions préalables essentielles à la réalisation personnelle et professionnelle, mais l'accent devrait cependant davantage être mis sur les compétences entrepreneuriales et liées aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques, qui devraient principalement intervenir au niveau de l'éducation des jeunes enfants et du primaire, car plus l'acquisition de ces compétences s'effectue tôt, plus les chances de réussite scolaire et professionnelle sont élevées. Au sujet des compétences entrepreneuriales, elles doivent être entendues dans un sens plus large, au sens d'esprit d'initiative, de participation à des actions sociales et d'esprit d'entreprise, et ces compétences devraient donc être davantage mises en valeur dans la stratégie en matière de compétences, car il s'agit d'une compétence de la vie courante qui bénéficie aux particuliers dans leur vie personnelle et professionnelle.

Le rapport souligne la nécessité de moderniser le système européen de l'EFP ainsi que de mettre en lumière le système dual d'éducation professionnelle et l'avantage de la formation par le travail. La Commission est chargée d'encourager les États membres à établir des objectifs supplémentaires qui visent à augmenter la place de la formation par le travail dans leurs programmes d'EFP. Le rapport met également en évidence le besoin de renforcer la coopération entre les États membres en ce qui concerne l'échange de bonnes pratiques afin de diminuer les taux de chômage. Une attention spéciale doit être portée aux professeurs, qui sont au centre du système éducatif. Il est nécessaire de déployer davantage d'efforts pour attirer et motiver des jeunes et des éducateurs ouverts aux approches méthodologiques innovantes afin qu'ils travaillent dans le système éducatif. Il est indispensable d'investir et de soutenir l'évolution professionnelle des professeurs afin d'obtenir des bons résultats en matière d'éducation et de développement des compétences. Le renforcement des compétences de tous les professeurs est une condition préalable à la réussite de la stratégie en matière de compétences.

Le rapport met également en avant que les «parcours de renforcement des compétences»

proposés pourront uniquement faire bouger les choses si nous tirons des leçons de la mise en œuvre de la garantie pour la jeunesse. En outre, il ne suffit pas de doter les individus d'un ensemble de compétences et il est essentiel de s'assurer que tous les individus sont encouragés à acquérir davantage d'aptitudes et de compétences afin de mieux s'adapter à l'avenir.

Il convient de déplorer l'absence de fonds dédiés à la mise en œuvre de la stratégie, ce qui peut gravement entraver les mesure nationales destinées à changer la situation.

Le rapport préconise également la mise en place de liens plus explicites entre la stratégie en matière de compétences, le Semestre européen et le Cadre stratégique pour la coopération européenne dans le domaine de l'éducation et de la formation (Éducation et formation 2020) en ce qui concerne les objectifs éducatifs et d'employabilité. Il mentionne également le fait que l'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental de l'Union européenne consacré dans les traités et qu'il s'agit de l'un des objectifs et missions de l'Union, et qu'il convient par conséquent d'en tenir davantage compte dans l'élaboration des politiques relatives à l'éducation et aux compétences.

Enfin, le rapport recommande la création d'une année européenne de la formation des adultes, qui contribuera à sensibiliser les citoyens à la valeur de l'éducation des adultes dans toute l'Europe.